TRABAJADORES UNIVERSITARIOS Y SU MARCO NORMATIVO

Ricardo Valencia Martínez

PROLOGO DE:

Dr. Manuel Fuentes Muñiz

Material impreso en los Talleres Gráficos del
Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad
Autónoma Metropolitana (SITUAM).
Tlalpan #1036, Col. Nativitas, C.P. 03500, México, CDMX.
Primera Edición. Marzo 2024
Conmemorativa de los 49 años del nacimiento del SITUAM.
Diseño: Secretaría de Educación y Análisis.
Impresión: Secretaría de Prensa y Propaganda.

Índice

Prologo para sindicatos universitarios que no se encadenan **01**

I. Trabajadores universitarios y su marco normativo **05**

II. Sindicalismo universitario y origen del Régimen Especial de Trabajadores Universitarios **07**

III. Régimen Especial en la Ley Federal del Trabajo **23**

IV. Consideraciones sobre el sindicalismo universitario y la Reforma Laboral de 2019 **34**

V. Tendencias laborales en el sector universitario **42**

VI. Conclusiones **51**

VII. Bibliografía **54**

Prólogo para sindicatos universitarios que no se encadenan

Manuel Fuentes Muñiz [1]

Caminar por los pasillos de la entrañable Universidad Autónoma Metropolitana, saludar con camaradería a los jóvenes estudiantes, estar frente a ellos impartiendo clase, responderles preguntas al por mayor. Descubrir con ellos la trascendencia del derecho social en favor de los más vulnerables, enseñarlo a aplicar con el mayor cuidado y develar el verdadero papel que ha jugado en contra de las personas de menos recursos, es como profesor, como trabajador universitario la mayor responsabilidad.

Solo quiero imaginemos a cientos de jóvenes que se entrecruzan todos los días al interior de las unidades de la Universidad Autónoma Metropolitana con académicos y con los trabajadores administrativos que dan vida a la operación sustancial de la Institución. Todos ellos y ellas quienes laboran son actores sustanciales que dan fortaleza al Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM) que, por estas fechas, el 4 de marzo, está cumpliendo 49 años y que enfrenta enormes retos.

El trabajo que presenta Ricardo Valencia Martínez es extraordinario porque -de manera muy puntual y sintética- desentraña el papel que han jugado los sindicatos universitarios en la lucha por el reconocimiento y respeto de los derechos de una parte de la clase trabajadora en este país, al ser uno de los sectores más conscientes y movilizados, los que continuamente buscan afanosamente caminos para lograr mejores condiciones para sus agremiados.

El estudio del profesor Valencia, describe la manera en la que estos

[1] Doctor en Derecho, profesor de derecho laboral y seguridad social en la Universidad Autónoma Metropolitana, asesor jurídico del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM).

sindicatos han pugnado por su independencia desde la década de los años 70, constituyéndose desde entonces, en un referente en la lucha por el mejoramiento de las condiciones de trabajo (y de vida) de la fuerza de trabajo universitaria, enfrentando incluso una normatividad adversa y aliada a intereses ajenos al movimiento.

Ricardo Valencia, compañero y profesor de la UAM, realiza un análisis muy ágil de las diferentes reformas constitucionales y legales en la materia, valorando cómo abordaban el tema de la autonomía universitaria, el derecho a constituir sindicatos, a la negociación colectiva y el derecho a la huelga, todo ello sin dejar de considerar el contexto político y económico en los que se gestaron.

Para él, resulta esperanzador que la lucha y organización de la clase trabajadora universitaria siga desarrollándose aun a pesar de legislaciones opresoras y continúe buscando salidas a esos marcos normativos omisos y restrictivos.

Una frase que me estremeció del análisis del autor fue la afirmación de que: “la lucha sindical en México se encuentra acotada en la ley”, sin embargo, el mismo se encarga de señalar que la fuerza sindical es superior a los obstáculos que pretende imponer la norma jurídica, en especial el de la reforma laboral de 2019 que legitima la intromisión estatal en la vida interna de los sindicatos.

La lucha reciente del SITUAM en diciembre de 2022 para impedir con movilizaciones y organización combativa la intentona de los perniciosos jueces laborales de tratar de trasladar las relaciones laborales al apartado B del artículo 123 Constitucional es una muestra de ello.Los sorprendidos juzgadores nunca imaginaron que entre el 20 y 28 de diciembre de 2022, mientras otros festejaban las fiestas decembrinas, integrantes del SITUAM defendían su contrato colectivo de trabajo, la bilateralidad y su derecho a huelga saliendo a las calles. Defender su historia misma.

El SITUAM se convirtió en el mejor maestro de la clase obrera, más

que en las aulas, al mostrar que los derechos laborales se defienden ejerciéndolos con organización y conciencia. Después de las movilizaciones y entender los juzgadores el carácter autónomo de la universidad plasmado en la fracción VII del artículo 3º Constitucional que señala estar sujetos al apartado A del artículo 123 Constitucional, ellos mismos reconocieron su error y lo enmendaron dando curso al emplazamiento a huelga, (que antes lo habían archivado) que en ese momento era por revisión salarial.

Ricardo Valencia rememora con certeza como desde el poder se hizo todo lo necesario para golpear la organización de los trabajadores de las universidades públicas autónomas desde su base misma. Prohibir la organización sindical nacional e impedir a fuerza de una ley primitiva se unieran los trabajadores universitarios de todo el país en un solo bloque sindical.

Desaparecer como derechos laborales el ingreso, promoción y permanencia de los académicos para que fueran las universidades, como juez y parte, quienes manejaran a su antojo estos derechos, ha sido la mayor insensatez de la historia en contra del sector académico universitario que hasta la fecha prevalece.

Con este golpe se legitimó que los bonos otorgados a los académicos no formaran parte del salario, ni causa para generar derechos laborales, ni en prestaciones, ni en materia de jubilación. Eso sí, cancelar los bonos de aquellos profesores que se atrevan a ocupar cargos sindicales, demanda que ahora se enarbola por parte del SITUAM el lograr recuperar esos derechos que fueron arrebatados a fuerza de una irracional imposición gubernamental.

El trabajo del profesor Ricardo Valencia da pistas importantes del quehacer sindical que ahora enfrenta embates muy fuertes como el del control salarial impuesto desde la cima del gobierno y de contratos temporales ilegales en perjuicio de académicos. Pero sigue siendo la participación amplia de los trabajadores universitarios la única fórmula para avanzar y romper estos anquilosados sistemas.

Retomamos a Armando Bartra en “La utopía posible” (Itaca 2011, página 34) a manera de reflexión:

No hay destino trazado de antemano (…) la disputa por el futuro no se da sólo en términos de economía, sino también y fundamentalmente en tesitura social, en las propuestas de orden político, en los paradigmas de convivencia, en el terreno de la cultura, en la sexualidad, en los ámbitos de la vida cotidiana.

Y no hay un solo camino sino muchas veredas que se entrecruzan. Sendas intrincadas que tampoco llevan a la proverbial Roma. Todo indica que no marchamos hacia un futuro único, homogéneo, emparejador, sino hacia muchos futuros.

Porque cada presente está preñado de su propio porvenir. Porque quizá Roma no existe, es sólo un espejismo en el horizonte, y la verdadera Roma son los caminos que a ella conducen…

Marzo 2024

I. Trabajadores universitarios y su marco normativo

Por Ricardo Valencia Martínez

> Instrúyanse, porque tendremos necesidad de toda nuestra inteligencia. Agítense, porque tendremos necesidad de todo nuestro entusiasmo. Organícense, porque tendremos necesidad de toda nuestra fuerza.[1]

A partir de la masificación de la educación universitaria en México la participación de los sindicatos universitarios en la lucha de clases ha ocupado un lugar muy importante sin el cual no podrían entenderse los grandes procesos de lucha de la clase trabajadora de la década de los años 70 a la fecha. Los sindicatos universitarios fueron grandes impulsores del sindicalismo independiente durante la llamada insurgencia obrera, de la democratización del sistema político mexicano, fue parte de las grandes Coordinadoras y frentes sindicales en los años 80 y siempre solidario con las luchas populares, ha sido punta de lanza en la lucha contra el neoliberalismo en las relaciones de trabajo, y en la academia. Ahora se encuentra bajo condiciones muy distintas de las que surgió, sin embargo, sigue siendo un referente para la lucha de las clases trabajadoras en México.

Los efectos de la crisis presupuestaria en las universidades públicas se reflejan en las condiciones laborales de su fuerza de trabajo, lo que ha generado su malestar y la movilización de sus sindicatos. En el sexenio de 2018-2024, la lucha de clases ha contado con la presencia de importantes movilizaciones y huelgas de los sindicatos universitarios, sin embargo, la lucha sindical en México se encuentra acotada en la ley, por lo que se hace necesario detenernos a examinar el marco normativo en el cual se desenvuelve, así como los procesos reales, sociales y jurídicos que se desarrollan en las

[1] Gramsci, Antonio.

universidades, esto como un esfuerzo de reflexión para continuar la lucha por el mejoramiento de la vida y trabajo de la fuerza de trabajo universitaria.

Este trabajo es una aportación solidaria y comprometida con la base trabajadora del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM) así como con el conjunto del movimiento sindical universitario en su lucha por la defensa y mejoramiento constante de sus condiciones de trabajo y por la emancipación de la clase trabajadora.

Abordaremos el estudio de la historia del movimiento sindical universitario desde la lucha por su reconocimiento legal, hasta la consolidación de su marco normativo; estudiaremos el Régimen Especial de los Trabajadores de Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley regulado en la Ley Federal del Trabajo (LFT) derivado de la Reforma Constitucional de 1980; nos detendremos a examinar algunos procesos que se desarrollan en la actualidad y que son clave para el sindicalismo universitario, incluyendo algunas repercusiones que ha generado la Reforma Laboral de 2019; ahondaremos en algunos procesos laborales que se están desarrollando en las relaciones de trabajo universitario y que afectan tanto a su fuerza de trabajo como a sus sindicatos; por último, anotaremos algunas conclusiones.

II. Sindicalismo universitario y origen del Régimen Especial de Trabajadores Universitarios

> Los hombres [mujeres y personas]hacen su propia historia, pero no la hacen a su libre árbitro, bajo circunstancias elegidas por ellos mismos, sino bajo aquellas circunstancias con que se encuentran directamente, que existen y les han sido legadas por el pasado.[2]

La lucha emprendida por la clase trabajadora siempre se ha desarrollado independientemente de las legislaciones vigentes y ha demostrado tener la fuerza potencial para barrer con las estructuras sociales que la oprimen y construir una nueva sociedad. En el caso de los trabajadores universitarios, el Estado mexicano les impuso una camisa de fuerza legal que el movimiento sindical no ha dejado de hacerle rasgaduras.

Al otorgársele la Autonomía a las Universidades públicas en 1929 se creó al mismo tiempo un vacío jurídico en cuanto a las relaciones de trabajo universitario. Legalmente no se les consideraba como trabajadores al servicio del Estado, pero tampoco como trabajadores al servicio de una patronal privada, ya que prestaban su trabajo a un ente autónomo, por lo que sus relaciones laborales quedaban por fuera de cualquier normativa existente y sus trabajadores en un estado de incertidumbre jurídica.

En la década de los años 40 la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) determinó que las relaciones de trabajo universitario se regularían por las disposiciones de las Leyes Orgánicas de cada Universidad. Hasta este momento hubo una ligera certeza jurídica en cuanto a los derechos de los trabajadores universitarios. Sin embargo, esta seguía siendo muy abierta, lo que solo provocó un mayor conflic

[2] Marx, Karl, El dieciocho brumario de Luis Bonaparte. México, Grijalbo, Colección 70, 1974, p. 17.

to e incertidumbre. Mientras que algunas universidades reconocían derechos individuales y colectivos, tales como a constituir sindicatos y negociar un Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), otras universidades negaban incluso la existencia de las relaciones laborales del trabajo de academia.

En 1945 la Ley Orgánica de la Universidad Nacional, en sintonía con los criterios de la SCJN, reguló las relaciones de la universidad con sus trabajadores. A partir de ese momento hubo varios intentos de organización sindical por parte de los trabajadores de la UNAM. Sin embargo, a las universidades del resto del país los trabajadores continuaban sujetos a las legislaciones orgánicas que en numerosos casos les negaban el derecho a constituir sindicatos, a la negociación colectiva y a la huelga.

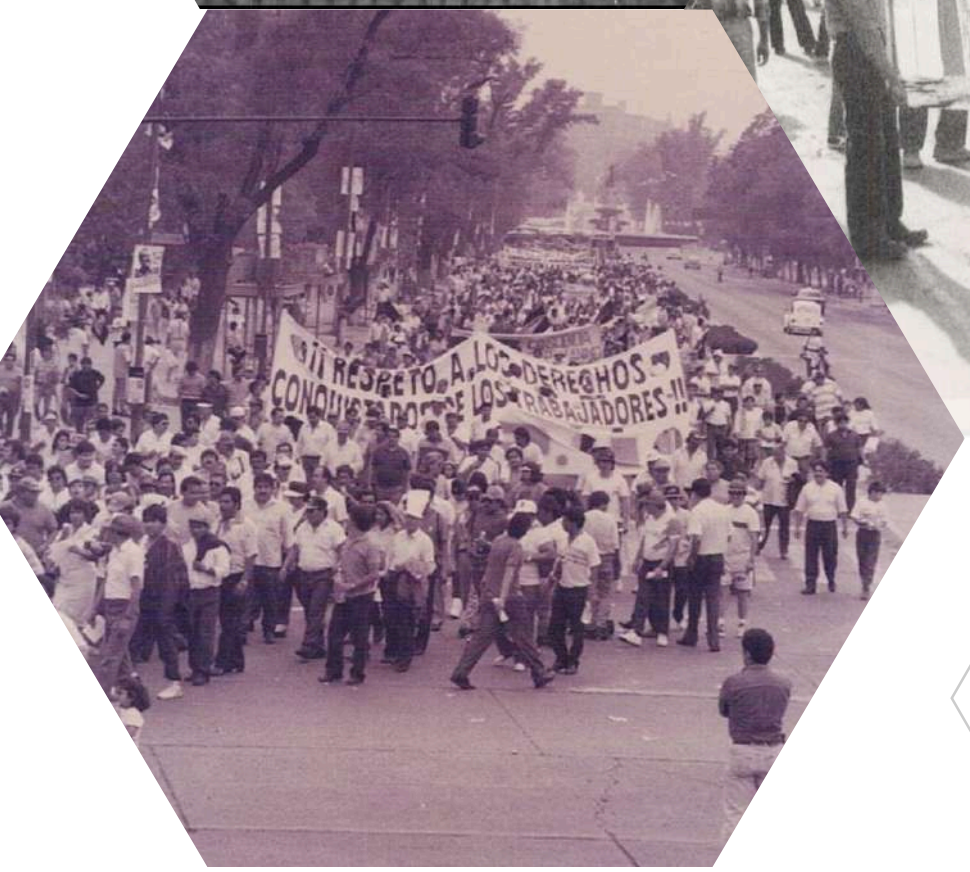
En 1952 tras las exigencias del sector universitario, mediante un Decreto Presidencial se incluyó a todos los trabajadores universitarios en el sistema de seguridad social propio de los trabajadores gubernamentales, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado (ISSSTE), empero, no en todas las universidades se implementó.

En décadas posteriores el avance de la industria, el aumento de la población, así como las expectativas de crecimiento económico a futuro, generaron la necesidad de miles de cuadros técnicos y profesionales para la planta productiva mexicana. En estos años fueron creadas la mayoría de universidades públicas del país, y otras que ya existían fueron ampliamente impulsadas, este proceso generó un proceso de masificación de la educación superior, este fenómeno trajo consigo el incremento del magisterio universitario, así como de sus trabajadores administrativos. La gran concentración de los trabajadores universitarios en grandes Campus, junto con difíciles condiciones laborales, procesos de efervescencia política y politización sindical, así como una normatividad confusa y restrictiva, fueron el contexto idóneo para el desarrollo de la organización sindical de los trabajadores universitarios.

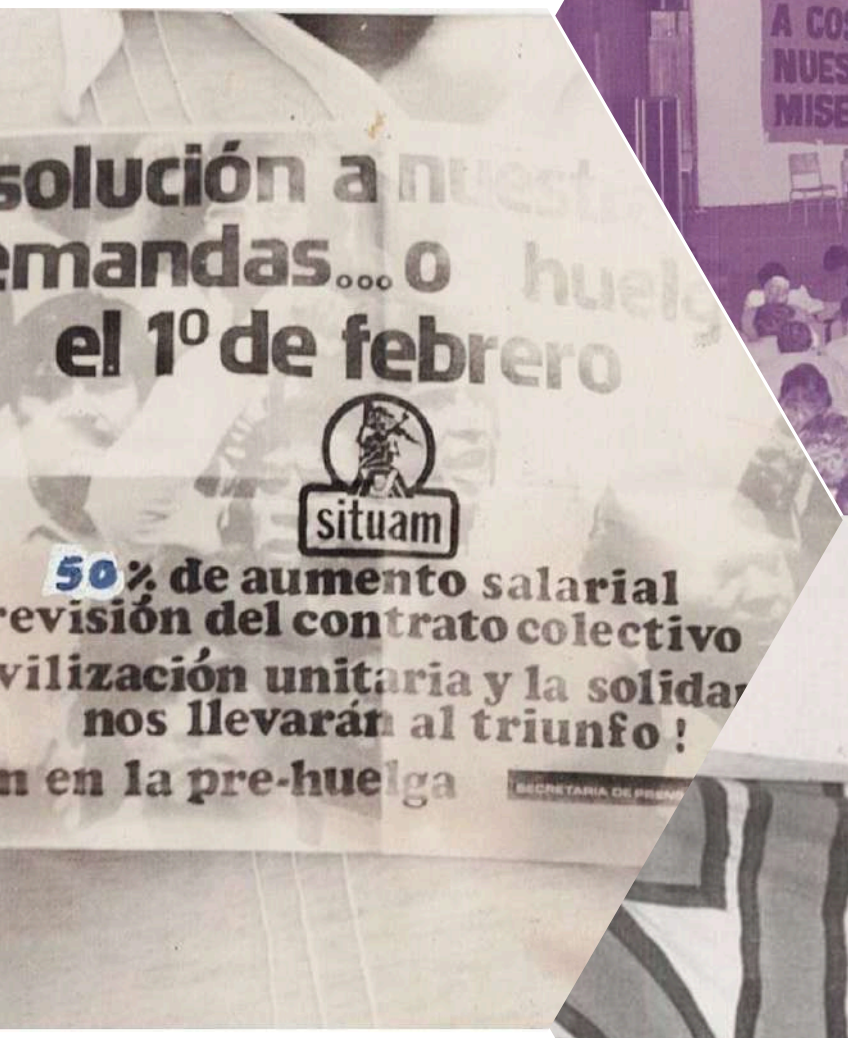
EDUCACIÓ ES U ERECHO

EN PIE
POR EL
GENCIA
ASAMBLEA
ESTUDIANTIL
VIERNES
3 de abril
B-006

POR UN AUMENTO
DE EMERGENCIA,
DE PRECIOS.


¡¡¡RESPETO A LOS DERECHOS
CONQUISTADOS DE LOS TRABAJADORES!!!

¡BASTA DE PRI-VILEGIOS
A COSTA DE
NUESTRA
MISERIA!
situam


solución a
emandas... o
el 1º de febrero
situam
50% de aumento salarial
revisión del contrato colectivo
vilización unitaria y la solida
nos llevarán al triunfo!
n en la pre-huelga

En la década de 1970 hubo un cierto reconocimiento progresivo y generalizado en cuanto a la existencia de relaciones de trabajo en las universidades, por lo que la mayoría de las legislaciones universitarias así las contemplan. No obstante, persistía una diversidad de criterios en relación a la pertenencia de este sector al Apartado A del Artículo 123 Constitucional o al Apartado B, tema nada superficial, ya que dependiendo el caso pueden ejercer ciertos derechos o no, en especial los derechos colectivos.

En 1972 por iniciativa del Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM (STEUNAM) se convocó la creación de la Federación de Asociaciones y Sindicatos de Trabajadores al Servicio de las Universidades e Institutos de Enseñanza Superior de la República Mexicana (FASTSUIESRM) que tenía por objetivo aglutinar a todos los sindicatos universitarios del país, para después luchar por el registro de un sindicato nacional universitario. Este hecho refleja la inquietud del sector universitario del país por organizarse y luchar por la conquista de derechos.

En 1977 se fusionaron los dos sindicatos existentes en la UNAM. El STEUNAM, que contaba con la titularidad de un CCT para trabajadores administrativos y el Sindicato del Personal Académico de la UNAM (SPAUNAM), ambos pasan a formar el Sindicato de Trabajadores de la UNAM (STUNAM). El naciente sindicato emplazó a la Universidad a Huelga, con el fin de lograr el reconocimiento del sindicato mixto (para trabajadores académicos y administrativos), un aumento salarial, la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo único y la reinstalación a despedidos políticos, entre otras demandas. Pero la patronal desconoció la demanda sindical, por lo que el STUNAM estalló en Huelga el día 20 de junio de 1977 en todas las instalaciones de la Universidad.

La Huelga del STUNAM inmediatamente generó reacciones de solidaridad en toda la clase obrera organizada del momento, entre las que destacan la Tendencia Democrática del SUTERM, los paros en solidaridad de 35 sindicatos de 20 universidades de todo el país y apo

yo de los grandes contingentes del movimiento sindical independiente. A la par, generó una abierta reacción de ataques por parte del Gobierno Federal, de las Centrales Obreras oficialistas y la CTM en particular. Esta Huelga, por la importancia política que tiene la UNAM, así como por el peso numérico de su planta laboral definió en gran medida el porvenir del conjunto del sindicalismo universitario.

Luego de 17 días de haber estallado la Huelga fue brutalmente reprimida el 7 de julio de 1977, fueron asaltadas las instalaciones de Ciudad Universitaria por 12 mil elementos del cuerpo de granaderos del Distrito Federal. El PRI-Gobierno se caracterizó por la represión sistemática a los movimientos obreros que no se sujetaron al control de las Centrales Obreras oficialistas, más aún del sector universitario que pronto se distinguió por su independencia política y conciencia de clase.

Días después de la represión continuaron las protestas, por lo que las Autoridades Universitarias decidieron ceder, reconocieron al sindicato y se cumplieron en buena medida las demandas del STUNAM, de igual forma se liberaron a 531 trabajadores que participaron en la Huelga y habían sido arrestados durante la represión.

Esta Huelga demostró el nivel de organización que habían alcanzado no solo de los universitarios, sino el conjunto de la clase obrera organizada durante el proceso histórico conocido como insurgencia obrera. Demostró así mismo la potencialidad de lucha en este gremio y su influencia en el conjunto de la lucha de clases.

El origen de los sindicatos universitarios, como hemos visto, es anterior a la década de 1970, sin embargo, es en el proceso histórico conocido como insurgencia obrera que tiene su más amplio desarrollo. La insurgencia obrera tuvo como precedentes a las Huelgas ferrocarrileras de 1956 y la movilización estudiantil de 1968. Surge de un proceso de industrialización intensa que masificó a la clase obrera mexicana. Se caracterizó por la ruptura de miles de

TERINA
EL
IE EL
S CUIDA

Causas
gítimas de
la rebelión.

trabajadores y sus sindicatos con las Centrales Obreras oficialistas (CTM, CROM, CROC, CT, etc.) y los sindicatos nacionales de industria ya que se habían convertido en aparatos de control del descontento obrero. Las dos principales tendencias de la insurgencia obrera fueron la democratización de los sindicatos ya existentes, y la conformación de nuevos sindicatos independientes.

Esta ruptura se expresó a través de grandes movimientos de huelgas a lo largo de todo el país, grandes victorias del movimiento obrero se podían leer en los titulares de los periódicos; la prensa obrera y las organizaciones políticas de izquierda radical también tuvieron su auge e influencia en el movimiento obrero. En el contexto internacional la Revolución Cubana, la Guerra de liberación nacional en Vietnam y Argelia, la Presidencia de Salvador Allende en Chile, las dictaduras latinoamericanas y las guerrillas socialistas extendidas en todo el continente, sirvieron acicate para la politización de la clase obrera, todo esto aunado a un sistema político desgastado, autoritario y burocrático, así como un modelo económico en franca crisis, fueron componentes del contexto de la explosión obrera insurgente en México en la década de los años 70 e inicios de los 80.

Meses después de la huelga del STUNAM, en 1978 el Congreso del Trabajo (CT) (liderado por la CTM y Fidel Velázquez), revivió la Iniciativa de Reforma Constitucional presentada en 1976 por el Rector de la UNAM Guillermo Soberón, al Presidente de la República Luis Echeverría, misma que incluía la Reforma al Artículo 123 de la Constitución para crear un Apartado C, en donde se proponía regular el trabajo universitario. La propuesta incluía principalmente la limitación de los derechos colectivos como el derecho de sindicación, el de negociación colectiva y de Huelga a tal grado de hacer imposible su ejercicio en las universidades, su argumentación partía de la supuesta incompatibilidad del sindicalismo con los fines de la Universidad, sin embargo, esta propuesta no llegó a consumarse.

En 1979 tras un proceso de maduración política y organizativa del sindicalismo universitario nacional calado en arduas luchas y huelgas,

33 sindicatos universitarios, varias comisiones y diversas corrientes sindicales universitarias de todo el país decidieron constituir el Sindicato Único Nacional de Trabajadores Universitarios (SUNTU), cuya demanda principal fue la firma de un Contrato Ley que aplicaría para todo el gremio universitario nacional. En el marco de su Asamblea Constituyente, el Presidente de la República José López Portillo envió el proyecto de Reforma Constitucional y a la LFT para regular, entre otras cosas, el trabajo universitario. Ante esta situación, el registro del SUNTU quedó pendiente hasta que se resolviera el futuro jurídico del trabajo universitario.

En 1980 se promulgó la Reforma al Artículo 3° Constitucional, donde se reconoce y regula la Autonomía Universitaria, establece que las relaciones laborales de los trabajadores universitarios se regirán por el Apartado A del Artículo 123° de la Carta Magna, entre otras disposiciones; estas reformas originan el Régimen Especial del Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley establecido en la LFT.

Durante ese periodo se formaron otros sindicatos universitarios como:

"...el SITUAM (4 de marzo de 1975); el SPAUAQ en Querétaro; la Unión Sindical de Catedráticos de la UAG, en Guerrero; los trabajadores del INIA (Instituto Nacional de Investigadores Agrícolas)(abril de 1971); el SPAUAZ en Zacatecas; STAUAP en Puebla; SPAUABJO, en Oaxaca; los profesores de la Escuela Nacional de Agricultura; el STAUDALA de las Américas; STEUAS y SPIUAS, en Sinaloa; SINTCB, Bachilleres (1976)". [3]

En la LFT los sindicatos universitarios son equiparados a sindicatos de empresa con el objetivo de que no pudieran organizarse en sindicatos nacionales, lo que terminó por frustrar el proyecto del SUNTU, aunque la lucha por su reconocimiento duró varios años más.

[3] Ramírez Funes, Jesús, "Se forma el sindicalismo universitario de los setenta", Las 100 luchas obreras del siglo XX, Trabajo y democracia hoy, México, 2014, Núm. 128 (especial), marzo-abril, p. 93

N DEFENSA DEL SALARIO,
EMPLEO, DEMOCRACIA,
EDUCACION PUBLICA.
situam
Sindicatos
de la Ed
NTE A LAS POLÍTICAS PRIVATIZADORA
situam
27
UNIDAD AZCAPOTZALCO
FORTALEZCAMOS LA EDUCACIÓN PÚBLICA
N DEFENSA DELA
UNIVERSIDAD
ÚBLICA SITUAM
ECHAZO A LAS REFORM
¡NO A LA
REFORMA LABORAL!
¡alto a la agresión
imperialista en Irak
mundo!

A pesar de esta limitante legal estas organizaciones:

"… desde su formación se colocaron al lado de las fuerzas renovadoras dentro del movimiento obrero, que brindaron su solidaridad política y económica a la mayor parte de las luchas contra el charrismo, rebasando así el marco propiamente universitario y sumándose a las fuerzas democráticas e independientes que pugnan por liberar a la clase obrera". [4]

Ahora bien, a pesar de existir una legislación clara para el gremio universitario nacional, las relaciones del trabajo universitario en general se encontraban en desorden y con el reto de armonizar las Leyes Orgánicas universitarias con la Reforma Constitucional y a la LFT.

La Ley Orgánica de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) de 1973, contemplaba que sus relaciones laborales se regirían por el Apartado B del Artículo 123 constitucional, es decir, el Apartado para los Trabajadores al Servicio del Estado. Sin embargo, el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM) contaba con unas Condiciones Generales de Trabajo (CGT), que en los hechos era un CCT ya que las negociaba bilateralmente y emplazaba a huelga en cada revisión, por lo que nunca aceptó realmente estar sujeto al Apartado B.

Tras una serie de luchas el SITUAM obtuvo la firma de un Contrato Colectivo y el reconocimiento del derecho de huelga en armonía con la Reforma Laboral de 1980. El Contrato del SITUAM contemplaba un gran apartado relativo al trabajo académico, donde el sindicato tenía un cierto control sobre el ingreso, promoción y permanencia académica, que garantizaba y protegía los derechos laborales académicos como la estabilidad en el empleo, entre otras cosas, elementos que habían sido declarados como no laborales en la refor

[4] Punto Crítico, "Seis años de combates obreros: avances y retrocesos", en Colmenares Ismael, Cien años de lucha de clases en México 1876-1976, México, Quinto Sol, 1980, p. 339

ma, por lo que, a partir de ese momento, escapan de la protección sindical. Este apartado se encontraba en contraposición con el nuevo Régimen Especial universitario de la LFT, ya que el Artículo Primero Transitorio de la Reforma Laboral de 1980 establecía que las relaciones Colectivas de Trabajo existentes deberían ajustarse a la Reforma.

Por lo que:

"El 4 de agosto de 1982 el licenciado Leoncio Lara, abogado general de la UAM, demandó ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la nulidad de todas aquellas cláusulas que desde el punto de vista de la UAM estaban en contra de lo dispuesto en el capítulo XVII del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo [...] El laudo emitido por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de fecha 23 de octubre de 1982 favoreció a la UAM, ya que declara nulas a un total de 55 cláusulas suscritas con anterioridad". [5]

Este Laudo de la Junta Federal se tomó como precedente para el resto de universidades del país, incluyendo a la UNAM, por lo que a partir de ese momento gran parte de las relaciones laborales de la academia del país quedaron fuera de la protección de los CCT y de la lucha sindical.

La contención estatal a la lucha de los trabajadores universitarios por la conquista y defensa de sus derechos laborales, su alianza con el resto de la clase obrera durante la llamada insurgencia obrera y su intento de unificación nacional desembocó en la Reforma al Artículo 3° Constitucional y a la creación del Régimen Especial universitario que, como veremos más adelante, solo toca dos grandes rubros, que son: el trabajo de la academia y los sindicatos universitarios fueron las bases políticas que han determinado a la lucha del sector universitario.

[5] Barquín Álvarez, Manuel y Carrillo Prieto, Ignacio, La regulación del trabajo en las instituciones autónomas de educación superior. México, Dirección General de Publicaciones UNAM, 1984, p. 77

EDUCACION
Y GRATI
50% de aum

CONGRESO GENERAL EXTRAORDINARIO
DEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA
27 Y 28 DE NOVIEMBRE 1992 UNIDAD XOCHIMILCO
situam
ENTE DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPO

ENVENIDOS
ACIÓN ES UN DERECHO NO UNA MERCANCÍA
situam
situam
XXIX
X CONGRESO GENERAL EXTR
Y 25 DE NOVIEMBRE
XXV ANIVERSARIO
1975
situam

NTE A LAS POLÍTICAS PRIVATIZAD
situam
27
UNIDAD AZCAPOTZALCO
3 4 5 DE JULIO
FORTALEZCAMOS LA EDUCACIÓN PÚB

III. Régimen Especial en la Ley Federal del Trabajo

> Tras la concepción del derecho, hay un fenómeno social: el ejercicio del poder, el cual, como se sabe, puede lograrse de varias maneras. Y una de ellas, es el discurso normativo. [6]

El Régimen Especial para los Trabajadores Universitarios se encuentra en el Título Sexto, Capítulo XVII titulado Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley, del Artículo 353-J al Artículo 353-U de la LFT, derivada del Artículo 123° y el Artículo 3° Constitucionales que en su Fracción VII indica que:

"Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere;"

Empecemos por aclarar que este Régimen solo aplica a las universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por ley y sus trabajadores (Artículo 353-J), incluyendo a las Instituciones de Educación Superior Privadas que les ha sido otorgada la Autonomía [7]; de tal manera que este régimen, en estricto sentido, no es aplicable para otras Instituciones de Educación Superior, ya sean universidades, tecnológicos, privadas, etc. que no ostenten el rango de autonomía. Para el resto de instituciones universitarias les es apli

[6] Correas, Oscar. Los sistemas jurídicos indígenas y la teoría general del derecho. Problemas nuevos.

[7] "Como presidente de [la Asociación Mexicana de Banqueros] Raúl Balleres consiguió que el presidente López Mateos firmara el decreto que concedió la autonomía universitaria al instituto [ITAM] el 10 de abril de 1962." Romero Sotelo María Eugenia. Los orígenes del neoliberalismo en México. México, Fondo de Cultura Económica. Primera reimpresión 2019. Pág. 200

cable lo dispuesto en el régimen general de relaciones laborales.

Esta separación de las instituciones de educación autónomas de las que no lo son, tiene su origen en su importancia política dentro de la lucha de clases y no a la particularidad de su materia de trabajo.

Este Régimen Especial expresamente se crea con la finalidad de obtener la justicia social y el equilibrio entre quienes participan de las relaciones de trabajo universitario (Artículo 353-J) esto, claro está, siempre en concordancia con la finalidad propia de estas instituciones. Según el profesor José Dávalos [8] aquí radica una de las grandes especificidades de este Régimen, pues se diferencia de Régimen general de trabajo en que no busca un equilibrio entre los llamados factores de producción sino un equilibrio entre las relaciones laborales, el mencionado jurista lo explica en el hecho de que en las Universidades Autónomas del sector público no persiguen la finalidad del lucro, no hay capital y no se rigen internamente bajo la lógica empresarial, ya que el objetivo de estas instituciones es la satisfacción de la necesidad de un servicio social, mismo que está abocado a la formación de cuadros profesionales y técnicos capacitados para satisfacer las necesidades de la sociedad, y contribuir a la solución de los llamados grandes problemas nacionales.

Con la Reforma Constitucional y de la LFT de 1980 se reconoce el carácter laboral del trabajo universitario, lo cual constituyó una victoria para el sindicalismo universitario.

Sin embargo, las relaciones de trabajo que se desarrollan en la Universidades públicas guardan en su interior antagonismos similares a las que se originan en la relación capital-trabajo. Por un lado, tenemos a la figura de la patronal universitaria que no es dueña de la institución como productora de conocimientos técnicos o científicos,

[8] Dávalos, José. El trabajo en las universidades públicas. https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2150/15.pdf . Recuperado en junio de 2020.

XXV ANIVERSARIO
1975
2000
sitiam

ni de los productos tangibles que producen, pero funge como patrón, administra los recursos de la Universidad y tiene el control de la administración de la fuerza de trabajo, y por el otro, tenemos trabajadores administrativos sujetos a la subordinación laboral simple, y a los académicos que pese a la libertad de cátedra y de examen y a que en las legislaciones universitarias se niega su carácter subordinado, en última instancia, son trabajadores asalariados con cierto grado de subordinación.

El concepto de patronal universitaria puede entenderse mejor a la luz del concepto amplio de patrón que instituye el Artículo 11 de la LFT, a saber:

"Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores."

Siendo así, la patronal universitaria está representada en los órganos unipersonales quienes ostentan la figura, estos funcionarios son quienes planean y ejercen el presupuesto universitario, son ellos quienes tasan salarios y prestaciones, fijan condiciones de trabajo, controlan y supervisan los procesos de trabajo y, en última instancia, tienen el control sobre la bolsa de trabajo (mercado interno de trabajo).

Dentro de esta regulación especial podemos encontrar la división legal entre los trabajadores universitarios. Por un lado, se encuentran los académicos y el por otro los administrativos. Los primeros son todos aquellos que desempeñan funciones de docencia, investigación, creación artística y preservación de la cultura. El marco jurídico de los trabajadores académicos encierra ciertas normas específicas que los distinguen del resto de trabajadores universitarios dada la naturaleza de su trabajo.

En esta distinción es reveladora la declaración del jurista Mario de

la Cueva que en 1984 dijo que:

"La naturaleza y los fines del estatuto laboral [LFT] no permiten distinción alguna en el trabajo [trabajo material o intelectual]; si se hiciera, no solamente se violaría el espíritu de la Declaración [Constitución federal], sino que se quebrantaría la unidad del estatuto y se rompería el principio de igualdad." [9]

En cuanto a los trabajadores administrativos, la Ley nos dice que son todos aquellos trabajadores que indistintamente de su labor, trabajan en las universidades sin desempeñar un trabajo académico (Artículo 353-K), de lo cual se deduce que para ellos no hay mayores especificaciones en este Régimen, por lo que les son aplicables las disposiciones generales de la LFT y su CCT, salvo que en algún caso concreto les sea aplicable algún otro Régimen Especial como los trabajadores de confianza.

El trabajo de la academia universitaria se encuentra sujeto a los Planes y Programas de Estudio que las Universidades establecen procurando en todo momento la libertad de cátedra y de examen, la autonomía y los objetivos de la institución, que son: docencia, investigación, creación artística y preservación de la cultura (Artículo 353-K).

Los aspectos estrictamente académicos del trabajo universitario no se consideran de naturaleza laboral, por lo que su fijación compete exclusivamente a las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por ley incluyendo la estabilidad en el empleo académico (Artículo 353-L), por lo que este rubro escapa de la protección de los CCT. Esto se refleja particularmente en que los mecanismos escalafonarios son distintos para los académicos y para los administrativos, pues los académicos deben de satisfacer requisitos específicos que previamente han sido calificados como no

[9] De la Cueva, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Décimo quinta edición, México, Porrúa, 2014, Tomo I, p. 162.

situam
LA LUCHA SIGUE
SITUAM
2 OCT

laborales. Esto implica que para la permanencia en el trabajo académico, no es suficiente que subsista la materia de trabajo ni que subsista la necesidad patronal de continuar contando con los servicios académicos, ya que este trabajo se rige por normas específicas de contratación, permanencia y promoción[10] fijados unilateralmente por la Universidad.

Se establece la posibilidad de que las prestaciones de los trabajadores académicos no se extiendan a los administrativos salvo que se exprese que el CCT abarca a ambos trabajadores. En particular, la LFT prohíbe que los Contratos Colectivos puedan establecer que para ingresar a trabajar en la Universidad, los trabajadores académicos deban estar afiliados al sindicato titular del CCT o que el sindicato los deba o pueda proponer a la patronal. En el mismo sentido, la expulsión del sindicato de un trabajador académico no implica que deba ser despedido de la Universidad (Artículo- 353-Q).

Esto es una clara excepción a las llamadas cláusulas de consolidación sindical donde la expulsión de un sindicato determinaba la terminación de la relación de trabajo, cláusula que quedó expresamente prohibida para todos los sindicatos del país con la Reforma Laboral del 2019, esto con independencia al sector productivo que pertenezca.

El Artículo 353-N establece que entre trabajadores de academia será permisible la desigualdad salarial con motivo del trabajo docente. Lo cual es una excepción muy cuestionable a uno de los principios fundamentales del derecho laboral mexicano, a saber: “a trabajo igual salario igual”. Sin embargo, solo podrá aplicarse si esta distinción salarial corresponde a distintas categorías académicas (licenciatura, maestría, especialización, doctorado, etc.) ya que parte del reconocimiento de que el trabajo docente puede llegar a ser cualitati

[10] “TRABAJADORES ACADÉMICOS DE UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS. SU LABOR DEBE CONSIDERARSE COMO UN TRABAJO ESPECIAL, REGULADO POR LAS NORMAS INTERNAS EN CUANTO A SU INGRESO, PERMANENCIA Y PROMOCIÓN”, Tesis [A], IX.1o.7 L (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XX, mayo de 2013, Tomo 3, página 2150, Registro digital: 2003791

vamente distinto dependiendo el grado de formación docente.

La Ley establece tres tipos de jornada del trabajo de academia: jornada completa, media jornada y por hora clase. En cuanto a las primeras dos jornadas sus características se ciñen a las disposiciones generales. La particularidad de este Régimen es la jornada por horas clase, ésta solo podrá ser aplicada para los académicos que solo sean contratados como docentes, es decir, sin tener entre sus funciones la investigación, creación artística y preservación de la cultura (Artículo 353-M).

La Ley pone especial atención a las Relaciones colectivas del trabajo universitario, creando un cierto tipo de sub-Régimen sindical universitario, la Ley establece tres categorías: Sindicatos de trabajadores académicos, sindicatos de trabajadores administrativos y sindicatos de institución (o también conocidos como mixtos) (Artículo 353-Ñ).

La LFT limita la integración de los sindicatos, pues a diferencia del resto de sindicatos, los universitarios no pueden afiliar a trabajadores que no presten sus servicios en la Universidad con quien se tenga el CCT. A pesar de ello, prevalece el criterio del Artículo 376 el cual determina que en caso de que haya trabajadores que ocupen cargos sindicales y sean despedidos, podrán continuar sus funciones sindicales hasta su conclusión, salvo que los Estatutos sindicales lo prohíban.

La Ley establece que los sindicatos conformados exclusivamente por trabajadores académicos o exclusivamente por trabajadores administrativos, serán considerados para todos los efectos legales que corresponda, como sindicatos gremiales, y los sindicatos mixtos serán considerados como sindicatos de empresa (Artículo 353-P). Esta categorización de los sindicatos universitarios a la vez que los define los limita, ya que esta disposición ha sido el fundamento legal para negar la posibilidad de un sindicato universitario nacional.

El SITUAM no se rinde
El SITUAM no se
Porque
Con Much
situam
situam
TRABAJADORES
METROPOLITANA
Tianguis rebelde
PRESENTE

La Ley establece que en caso de que haya un sindicato de profesión y uno de institución, si el sindicato profesional cuenta con la mayoría de afiliados de su profesión en relación al sindicato de institución, este podrá celebrar un CCT para su gremio, mientras que el sindicato de institución mantendrá, en caso de contar con la mayoría obrera necesaria, la titularidad del Contrato Colectivo sin incluir la profesión del otro sindicato. De manera inversa, puede ser el sindicato de institución quien cuente con la mayoría de trabajadores afiliados de la profesión disputada, en este caso es claro que será este el único legitimado para celebrar el Contrato Colectivo.

En relación al estallamiento de una Huelga, el aviso de la suspensión de labores debe ser de 10 días antes de la fecha señalada para tal efecto (Artículo 353- R). En En dado caso de que estalle la Huelga, las partes deben de llegar a un acuerdo para determinar una lista de trabajadores de emergencia, que son aquellos trabajadores que desempeñan labores indispensables para que la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo no afecte de manera irreparable una investigación o experimento en curso, además de que no se perjudique la seguridad y conservación de la Universidad, así como de la maquinaria y materias primas.

En cuanto a la Seguridad Social que disfrutan los trabajadores universitarios la LFT señala que se otorgará según lo dispuesto en sus respectivas Leyes Orgánicas (Artículo 353-U). recordemos que antes de ser reformada la Constitución y la LFT las relaciones laborales entre las Universidades y sus trabajadores se regía por sus Leyes Orgánicas aun tratándose de su Seguridad Social, de ahí que en la actualidad haya trabajadores universitarios afiliados a distintas instituciones de Seguridad Social (IMSS, ISSSTE, ISSEMyM, etc.)

8 de Marzo
Bienvenidas Compañeras

IV. Consideraciones sobre el sindicalismo universitario y la Reforma Laboral de 2019

La historia del sindicalismo universitario es una historia viva, una sucesión de constantes flujos y reflujos, compleja y dinámica, de vanguardia, democracia, lucha y burocratismo, de represiones y de grandes victorias para su sector y para el conjunto de la clase obrera. En este transitar histórico el sindicalismo universitario se ha enfrentado a una realidad igualmente cambiante con elementos políticos y jurídicos que han determinado, en cierta medida, su movimiento. En este capítulo examinaremos algunos aspectos que afectan al sindicalismo universitario, incluyendo a la Reforma Laboral de 2019.

Con la salida del margen de protección sindical de los aspectos académicos de las relaciones colectivas de trabajo en 1982, se dio pie a la implementación del sistema de Becas y Estímulos para el personal docente, también conocido como carrera académica. Este es un sistema que pretende fomentar la investigación y la difusión de la cultura a través de la cuantificación de la productividad académica, este fomento se materializa en el mejoramiento de las percepciones económicas de los trabajadores de academia, sin embargo, su implementación ha traído consigo una serie de procesos que a la larga ha afectado los derechos de este gremio, así como a su participación sindical.

La afectación más sentida de la carrera académica sin duda es la repercusión que tiene en las pensiones. Las Becas y Estímulos pueden llegar a superar por mucho el salario por la docencia, lo cual hace tan exitoso el sistema. Sin embargo, estas percepciones no forman parte del salario, lo que aunado al mantenimiento de los *topes salariales*[11]

[11] Los Topes salariales fueron una política neoliberal recomendada por el Fondo Monetario Internacional al Gobierno mexicano en 1976, desde entonces se ha impuesto no solo al sector universitario sino al resto de la clase obrera organizada. Véase más en Luchemos contra los topes salariales, pero ¿Qué son exactamente? https://posmx.org/?s=topes+salariales

por los gobiernos de corte neoliberal al magisterio universitario y a las Reformas sobre la materia, dan por resultado pensiones muy bajas. De igual manera, al ser la productividad individual la que más remunera el trabajo del magisterio, la lucha colectiva por mejoras salariales o de otras prestaciones, se releva a un lugar marginal.

Por otro lado, los recortes presupuestales a las universidades públicas y la imposición de los llamados topes salariales, afectan el mejoramiento constante de los Contratos Colectivos. En los últimos sexenios presidenciales los aumentos al presupuesto de la mayoría de las universidades públicas no han rebasado el índice inflacionario, lo que en los hechos ha sido un recorte presupuestal. Este recorte implica también el establecimiento de un tope máximo a los aumentos salariales de los trabajadores universitarios, este tope, no es fijado por las universidades en particular, sino por el Gobierno Federal. Esta política se ha venido impuesto, hasta ahora, como una medida infranqueable para el mejoramiento de los Contratos Colectivos de las Universidades.

La Reforma Laboral de 2019 cambió por completo la actividad de todos los sindicatos[12]. Las nuevas disposiciones legales introducen nuevos procesos de negociación colectiva, el trato con la patronal, su registro, la toma de decisiones y votaciones, Estatutos, entre otros.

La Reforma Laboral de 2019 introduce las Cuotas de género en todos los cargos sindicales esta es una medida tendiente a democratizar la vida interna de los sindicatos, así como encauzarlos hacia la igualdad sustantiva, supone una vía hacia la emancipación de la mujer en el ámbito sindical. No obstante, constituye todo un reto para un espacio tradicionalmente dominado por hombres. El sindicalismo universitario desde su inicio ha contado con la participa

[12] A pesar de que la Reforma Laboral del 2019 sea promocionada como una reforma en materia de libertad y democracia sindical, varias de sus disposiciones son contrarias a estos principios según el Comité de Libertad Sindical (CLS) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) perteneciente a la Organización de Naciones Unidas (ONU).

situam
¡LA LUCHA SIGUE!

SINTGB
¡LA LUCHA SIGU

ción de mujeres en los cargos sindicales, sin embargo, ahora su participación debe ser al menos del 50%. Cabe destacar que para lograr una efectiva y real igualdad sustantiva la ley se queda muy corta, para ellos se requiere una mayor participación de las mujeres trabajadoras con sus demandas propias y la independencia de clase de su movimiento.

Otra novedad de la Reforma es la implementación de elecciones universales, personales, libres, directas y secretas. El proceso electoral sindical se divide en 4 etapas:

Preparación: debe haber una convocatoria pública específica y clara; debe de colocarse en el centro de trabajo y en el local sindical; debe publicarse un padrón que contenga a todas las personas con derecho a voto; debe establecerse los lugares para instalar las casillas; las boletas electorales deben ser impresas según un formato específico y deben ser suficientes.

Jornada electoral: el sindicato debe garantizar que la jornada se realice sin violencia ni coacción; debe haber visores electorales del gobierno y debe respetarse los lugares y horarios previamente fijados.

Resultados y publicación: Al término de la jornada deben de contarse los votos de manera pública y colocarse un cartel donde se publiquen los resultados.

Dictamen: Los resultados de todas las casillas, las impugnaciones y los reportes de los visores, entre otro tipo de evidencias, deben de llevarse al Centro Federal de Registro y Conciliación Laboral para que los dictaminen y otorguen la toma de nota a la nueva directiva sindical.

Por último, las elecciones deben de ser periódicas, es decir, en lapsos de tiempo que generen una rotación en la directiva sindical que no impida por su larga duración un impedimento a esta rotación.

Lo realmente grave de la reforma electoral sindical es la intromisión que debe de tener el Gobierno Federal en los procesos electorales sindicales, misma que puede llegar a determinar la nulidad de los procesos electorales si a su juicio hay indicios de violaciones a los procesos, este particular está creando grandes conflictos en el Magisterio democrático de la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE) y posiblemente llegue a generar mayores problemas. Esta injerencia que el Gobierno Federal, es un peligro para la autonomía sindical y puede representar en el futuro un instrumento de represión administrativa contra el sindicalismo que no se ajuste a los dictados del Gobierno Federal, la burguesía o el imperialismo norteamericano.

Recientemente la SCJN determinó que para que un sindicato pueda disputar la titularidad de un Contrato Colectivo es necesario que demuestre una afiliación mínima del 10% del total de trabajadores a quienes pretende representar.[13] Si bien siempre hubo la necesidad de acreditar la mayoría obrera para que un sindicato sea titular del CCT, ahora se debe de cumplir con el requisito previo de una afiliación mínima para poder tener el derecho a un recuento, lo que protegerá en cierto sentido a los sindicatos titulares y complicará el trabajo de los llamados sindicatos minoritarios.

La Reforma introduce una nueva modalidad de terminación de la Huelga a favor de la burguesía, el uso patronal de la imputabilidad de la Huelga. Este era un proceso mediante el cual un sindicato en Huelga, al ver agotadas las posibilidades de seguir negociando, solicitaba a las Juntas de Conciliación y Arbitraje que la Huelga, se resolviera mediante un juicio especial. Esta imputabilidad era un derecho que solo poseía el sindicato, pero con la Reforma Laboral la

[13] "...La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió que un sindicato que reclama la titularidad del contrato colectivo de trabajo debe acreditar, por lo menos, el 10% de trabajadores afiliados para el desahogo de la prueba de recuento, incluso cuando alegue violaciones a derechos de asociación y libertad sindical." Amparo Directo en Revisión 78/2023 https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/listas/documento_dos/2023-06/78-2.pdf recuperado el 05 de julio de 2023.

Casa del jubilado SITU
1 de Mayo

situam
Por la Unidad en la Lucha Socia
4 DE OCTUBRE 2014
MER ASAMBLEA DE JUBILADOS Y
DE LA UAM (SITUAM

patronal puede dejar que se pudra la Huelga[14] durante 40 días y después solicitarles a los Tribunales Laborales que den por terminada la Huelga mediante una sentencia.

El 7 de agosto de 2023, la empresa minera estadounidense de Newmont Peñasquito ubicada en Zacatecas presentó, después de 60 días de huelga, una solicitud de imputabilidad de la huelga al Tribunal Federal Laboral de Asuntos Colectivos para que se definiera la legitimidad o no de las demandas de la Sección 334 del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de la República Mexicana (SNTMMRM). Aunque este asunto no llegó a una resolución por parte del tribunal, dejó el primer precedente del uso de este recurso legal a favor del capital. Ahora bien, si se empata este recurso con el nuevo principio de igualdad entre las partes, nada garantiza a la clase trabajadora que los Tribunales fallen a su favor.

Otro foco rojo de la Reforma del 2019 es la disolución judicial de la organización sindical. El Artículo 369 Fracción III de la LFT, establece que en caso de que la dirigencia, las personas apoderadas o representantes legales del sindicato incurran en extorción contra la patronal con la finalidad de desistirse de un emplazamiento a huelga o de desistirse de continuar en un proceso de reclamo de titularidad del CCT, se podrá solicitar la cancelación judicial del registro sindical.

Sobre este tema el Centro de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) mediante una resolución en un caso similar de otro país nos dice que:

"... si existen serios indicios de que los dirigentes de un sindicato han cometido actos castigados por la ley, deberían ser sometidos a un procedimiento judicial regular a fin de determinar sus responsabilidades,

[14] Dejar pudrir la Huelga: Es una expresión que se refiere a que la patronal no hace nada ante el estallido de una huelga, para que los trabajadores caigan en la desesperación y desánimo que trae consigo el no percibir el salario, con esta inactividad, en muchos casos se pretende que el sindicato levante la Huelga sin que la patronal haya establecido dialogo o cedido en nada las demandas del sindicato.

des, sin que el hecho de su detención obste, por sí mismo, para que se otorgue [o afecte] la personalidad jurídica a la organización interesada." [15]

Es decir, si es la dirección sindical quien incurre en una acción ilegal y contraria al objetivo de un sindicato, no hay motivo por el cual se lesione a la coalición permanente de trabajadores. Esta disposición atenta contra la personalidad jurídica colectiva de los trabajadores y puede ser utilizada contra sindicatos independientes que desarrollen procesos de lucha, lo cual atenta contra la libertad sindical colectiva.

[15] OIT, La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, Sexta edición, Ginebra, Suiza, OIT, 2018, p. 78.

V. Tendencias laborales en el sector universitario

> Sólo la lucha educa a la clase explotada, solo la lucha le descubre la magnitud de su fuerza, amplía sus horizontes, eleva su capacidad, aclara su inteligencia y forja su voluntad. [16]

El trabajo en las universidades públicas no escapa a los procesos y tendencias generales de las relaciones de trabajo que se desarrollan en la fábrica social mexicana. Sin embargo, se manifiestan de formas particulares, aquí abordaremos algunas de las tendencias más destacadas que afectan al sector universitario.

El fenómeno de la desregulación o flexibilidad laboral ha estado presente en México desde finales del siglo pasado sin que hubiese ninguna regulación al respecto, es decir, se encontraba en la ilegalidad. Con la Reforma laboral de 2012 esta modificación en las relaciones de producción comenzó a materializarse en la ley.

Con la reforma laboral de 2019 y las pequeñas reformas posteriores se han ido modificando algunos de los aspectos más conflictivos de la desregulación laboral, como el outsourcing, que ahora se llaman Empresas Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas, pero hay otros aspectos que se mantienen, como los contratos laborales de aprendizaje y los temporales, mientras que algunos elementos se han perfeccionado, como los juicios laborales baratos para los patrones.

Este fenómeno es un postulado que parte del supuesto de que las relaciones de trabajo deben de regirse por la oferta y la demanda, por lo que cualquier regulación protectora del trabajo impide el desarrollo y el desenvolvimiento supuestamente natural de la economía. Por lo que se tiende a desproteger a la fuerza de trabajo y dotar a la patronal de un amplio margen de acción para contratar, despedir y

[16] Lenin. Informe sobre la revolución de 1905.

regular las relaciones de trabajo colectivas e individuales según sus intereses.

Este fenómeno se desarrolla en las universidades públicas a través de principalmente tres procesos: la triangulación de las relaciones de trabajo, el fraude contractual y el abaratamiento de la fuerza de trabajo.

La triangulación de las relaciones de trabajo se ha convertido en un fenómeno recurrente en las universidades. Esta triangulación consiste en que la patronal contrata a una empresa privada para la realización de ciertos trabajos, al final la Universidad subordina y ordena esos trabajos y la empresa solo es la prestanombres patronal. Resultando que la Universidad es la única beneficiada pues satisface sus necesidades de mano de obra barata sin las responsabilidades fiscales, sociales ni laborales que debería de corresponderle, teniendo por resultado la precarización de miles de trabajos triangulados, es usual encontrarnos este esquema de doble explotación en labores como: obra pública, reparación y mantenimiento, vigilancia, limpieza, docencia, etc.

Un fenómeno nuevo es una especie de esquema de triangulación laboral pública. El 16 de febrero de 2023 estalló en Huelga el Sindicato de la Unión de Trabajadores del Instituto de Educación Media Superior (SUTIEMS) por violaciones a su CCT, en particular la relativa a la contratación docente. La Jefa de Gobierno Claudia Sheinbaum ofreció 36 plazas docentes, sin embargo, serían contratadas por la Secretaria de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación, es decir, el Gobierno Capitalino contrataría docentes para prestar sus servicios en el IEMS, por lo que no estarían cubiertos por el CCT ni el Reglamento del IEMS, además de que sólo les serían pagadas las horas-clase, sin ningún tipo de prestación adicional. Este tipo de subcontratación gubernamental contra el CCT del SUTIEMS y los derechos más básicos del magisterio, fue impuesta por Sheinbaum sólo pudo echarse para atrás luego de 10 días de Huelga.

LA HUELGA
Periódico Socialista
defender los derechos del débil contra el fuerte, y organizar verdad
de la sufrida clase obrera.
Editor Propietario y Responsable, José Muñuzuri.

LA COMUNA
PERIODICO BISEMANAL

HIJO DEL TRABAJO
Periódico Liberal-Independiente, Socialista y Acérrimo defensor de la Clase Obrera
Editor Propietario y Responsable, José Muñuzuri
"El Hijo del Trabajo"

El hijo de
AHUIZOT
Fundador, Daniel Cabrera
FELIZ AÑO.

QUINTA EPOCA
Monitor Republica
Diario de Política, Artes, Industria, Comercio, Modas, Literatura, Teatros, Variedades y Anuncios
MEXICO.—Mártes 10 de Marzo de 1868
EDITORIAL

Un recurso que está siendo utilizado cada vez con mayor frecuencia es el Fraude contractual, las universidades recurren a Contratos de Prestación de Servicios Profesionales para cubrir determinadas plazas. Esta tendencia genera ciertas problemáticas como: 1) El robo de materia de trabajo, 2) Afectaciones en el control sindical del mercado interno de trabajo y 3) Precarización laboral del personal irregular.

Este Fraude reside en satisfacer las necesidades de fuerza de trabajo universitario mediante el uso indiscriminado de Contratos de Prestación de Servicios Profesionales y no mediante los mecanismos establecidos en los CCT o incluso la LFT, es decir, son contrataciones irregulares. Las universidades lo utilizan con mayor frecuencia en los trabajos administrativos calificados, técnicos o profesionales.

Al ser utilizado en actividades administrativas, en muchas ocasiones por fuera de lo establecido en los CCT, estas contrataciones irregulares, atentan contra las plazas de ingreso exclusivo a propuesta de los sindicatos universitarios. Este llamado robo de plazas, lacera el control del mercado interno de trabajo por parte del sindicato, ya que los procesos escalafonarios para el personal administrativo se ven recortados o cerrados por la contratación irregular, lo que genera al mismo tiempo un estancamiento en el ascenso constante del personal sindicalizado y su exclusión de plazas mejor remuneradas y que requieren mayor capacitación.

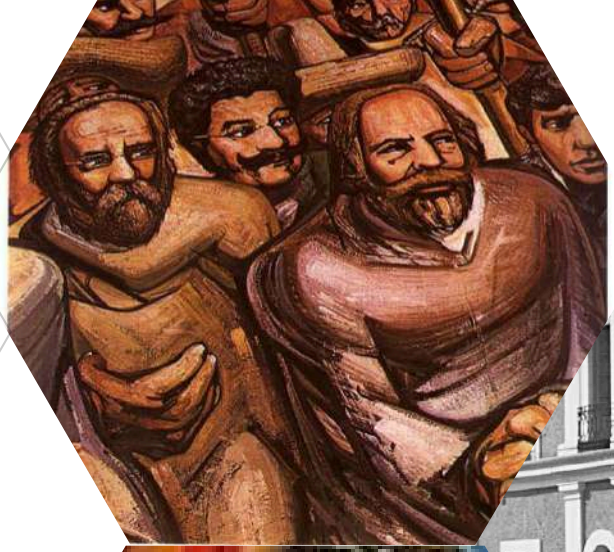
A su vez, la fuerza de trabajo contratada bajo un esquema irregular, es un sector precarizado desde el inicio, sin que haya la posibilidad de que salga de esa condición. Al ser su contratación derivada de un contrato que niega la relación laboral, se entiende que ante cualquier intento de este personal por salir de esa situación causa la terminación de su Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, es decir, su despido. Es usual que este tipo de trabajadores estén fuertemente ligados e identificados con la patronal.

Si bien, estos procesos conjuntamente afectan el número de trabajadores con posibilidad de afiliación sindical, en términos generales no son tan numerosos como para que le afecten sustancialmente, sin embargo, esta tendencia va en aumento y ocurre lo contrario a nivel departamental, donde la contratación irregular puede llegar a abarcar a la mayoría de trabajadores, por lo que su representación sindical a nivel departamental si puede llegar a verse afectada.

En la mayoría de CCT universitarios se regula la contratación por tiempo definido o por horas del trabajo docente, sin embargo, están sujetas a causales excepcionales y emergentes como los periodos sabáticos de profesores definitivos, alguna licencia por cargo público, por maternidad, defunción, o que los planes y programas de estudio así lo requieran, etc. No obstante, ante la política continuada de recortes presupuestales a las Universidades públicas, las patronales universitarias han optado por hacer uso de estas contrataciones para abaratar el gasto en la fuerza de trabajo docente. La contratación del trabajo docente por tiempo definido o por horas, ha pasado de ser una excepción en las relaciones de trabajo del magisterio universitario, a ser la forma usual de contratación docente.

Estas contrataciones precarizadas, que por regla general tienen bajísimos salarios, y solicitan una alta calificación académica porque general una condición de precariedad laboral, esto obliga al magisterio universitario que se dedica exclusivamente a la docencia a buscar otras universidades dónde trabajar para completar sus ingresos, que por lo general es en universidades privadas o incluso buscar fuentes de ingresos distintos a la docencia.

Esto sin contar que la contratación docente precaria conlleva a la desatención de la investigación, creación artística y preservación de la cultura como parte del trabajo de academia e implica una gran dificultad para renovar a la planta académica de contratación definitiva, lo que se refleja tanto en la calidad como en el carácter de la educación universitaria y genera una cierta inmovilidad en el ma-



CASA
DEL
OBRERO MUNDIAL

gisterio definitivo que entra en un proceso de burocratización y elitización.

El conjunto de los factores antes descritos opera de manera conjunta, dinámica, contradictoria y desigual en un proceso más amplio que es la tendencia marcadamente precarizadora del trabajo docente. Entendida la precarización laboral como un proceso que:

"... [hace] referencia principalmente a dos puntos; por un lado, la caída generalizada de salarios y desprotección social progresiva y, por otro lado, a la flexibilidad en los contratos laborales a favor de las empresas [en este caso universidades]. Lo que llevaba a una desprotección social progresiva." [17]

La precarización generalizada y convertida en elemento distintivo de las nuevas relaciones de trabajo del magisterio universitario, generó en la UNAM el surgimiento de una nueva organización gremial, el Sindicato Independiente de Trabajadores y Trabajadoras de la UNAM (SITTAUNAM) conformado principalmente por docentes contratados por asignatura, trabajadores con los salarios más bajos incluso que algunos trabajadores administrativos, jornadas extenuantes, alto nivel de formación académica y de exigencia, y con la mayor inestabilidad en el empleo, ya que su contratación tiene una duración menor a un año, entre otras cosas. Este sindicato y su lucha independiente, es la expresión organizada del hartazgo a la precariedad laboral en la UNAM, aunque también evidencia de un nuevo modelo de relaciones laborales docentes que se acercan cada vez más, al modelo neoliberal del trabajo sin derechos.

De igual manera, tenemos los procedimientos especiales de Becas y Estímulos y al Sistema de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico, también conocido como Carrera Académica. Es-

[17] Martínez-Licerio, Karla Alejandra, Marroquín-Arreola, Juan, & Ríos-Bolívar, Humberto. (2019). Precarización laboral y pobreza en México. Análisis económico, 34(86), 113-131. Recuperado en 10 de marzo de 2023, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-66552019000200113&lng=es&tlng=es.

tos sistemas se han caracterizado por mejorar los ingresos económicos del magisterio universitario que llegan a doblar o triplicar sus ingresos. Sin embargo, estas percepciones al estar vinculados a métodos de cuantificación del trabajo universitario, tales como la obtención de grados académicos, la investigación, la producción de investigaciones, la realización de actividades académicas, etc., haciendo a un lado si pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del CONAHCYT. quedan fuera de la protección de los CCT.

Estos sistemas mejoran los ingresos del magisterio universitario en lo inmediato, pero no forman parte de sus prestaciones laborales, lo cual genera una tendencia a la baja de la participación académica en los asuntos sindicales, ya que la mayor parte de sus ingresos no son producto de la acción colectiva de sus sindicatos, sino de estos sistemas, lo que ha generado un estancamiento en sus prestaciones estrictamente laborales, tal es el caso del salario docente que su aumento simplemente no da la cara frente al aumento del costo de la vida.

Los bajos salarios del magisterio universitario, la generalización de contrataciones precarizadas, así como el sistema de la Carrera Académica, generan un gran problema social a largo plazo, las pensiones del magisterio universitario.

Un gran número de trabajadores académicos no ven como una opción digna y viable el pensionarse, ya que en caso de hacerlo sus percepciones económicas disminuirían en gran medida. Tanto por el hecho de que sus salarios fueron contenidos, como por la Reforma de 1997 a la Ley del Seguro Social y la Reforma a la Ley del ISSSTE en 2007 que establecen topes máximos de pensiones, la introducción de las AFORES, entre otras cosas el retiro es poco viable. Debido a esto se entiende que, sin percibir las becas y estímulos antes referidos, su ca-

lidad de vida, se ve afectada, por lo que:

"El sentido común los orientará a no reducir sus ingresos personales y familiares, así como no deteriorar su ubicación en las esferas económica, social y cultural; no estarán dispuestos a estos sacrificios y preferirán continuar, independientemente de su interés o desinterés o algunas deficiencias en el desarrollo de sus actividades académicas, como un integrante "activo" de la planta de profesores." [18]

Salarios bajos protegidos por contratos precarizadores, inestabilidad laboral e ingresos no sujetos a la protección sindical, generan la necesidad del magisterio universitario de enarbolar un nuevo tipo de demandas como la integración de todas sus percepciones a su salario y una legislación que les garantice una pensión digna, así como contar con una organización sindical capaz de lograr la dignificación del trabajo universitario y la dignificación del retiro académico.

[18] Pérez Carrillo Agustín. La jubilación en las Universidades Públicas, Revista de la Educación Superior Vol. XXXIII (1), No. 129, enero-marzo de 2004, pp. 89-97. ISSN: 0185-2760.

VI. Conclusiones

Como pudimos ver a lo largo del presente trabajo, el origen de este Régimen Especial del Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley se remite al desempeño del movimiento sindical universitario en la lucha de clases y por su importancia política. Este Régimen tiene por motivo limitar la lucha de los trabajadores universitarios pues se habían destacado como uno de los sectores más conscientes y movilizados en un momento álgido de la lucha de clases en México que coincidió con el agotamiento del modelo económico, así como en tener una mayor independencia ideológica y política en relación al Estado, las Centrales Obreras oficialistas y la burguesía como clase dominante.

Podemos destacar que el Régimen Especial universitario solamente toca dos grandes rubros dentro del universo laboral en las universidades que son los trabajadores académicos y los sindicatos universitarios. En este sentido podemos ver más claramente que los motivos para la creación de estas disposiciones corresponden por una parte a normar la particularidad del trabajador académico, aunque en este punto se quede muy corta la LFT, y por otro con la creación de un sub-régimen de derecho sindical universitario limitarlo ya que históricamente ha seguido premisas diametralmente distintas y excluyentes de sindicalismo corporativo, charro o de protección patronal.

La imposibilidad legal de crear sindicatos universitarios nacionales a la vez obstaculizó la principal demanda de este sector que era el establecimiento de un Contrato Ley para todas las universidades de país, lo cual traería consigo la creación la unión de todo el gremio y por lo tanto de una organización con presencia nacional y con gran fortaleza. A pesar de dicha imposibilidad el gremio universitario ha creado organizaciones no sindicales para la defensa conjunta de sus derechos como sector, tales como la Coordinadora Nacional de Sindicatos Universitarios, de Educación Superior, Investigación y Cultu-

ra (CNSUESIC), la Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios (CONTU), etc.

Más allá de sus objetivos declarados, con la Reforma Laboral de 2019, que son la democracia y la libertad sindical, se pretendió legitimar a los sindicatos ya existentes al modificar ciertas prácticas que hacían muy difícil mantenerlos a flote, como su total separación de los trabajadores, sus cargos burocráticos que duraban toda la vida de sus líderes, sus rasgos más patriarcales y antidemocráticos, etc. Aumentar los controles sobre la vida interna de los sindicatos, proteger la libertad sindical individual sobre la libertad sindical colectiva y reactivar su vida interna, pero bajo ciertas reglas, lo que es un intento por moldear la función social, laboral y política de los sindicatos.

Para el sindicalismo universitario que desde su inicio se caracterizó por su democracia interna, la implementación del nuevo sistema electoral sindical no ha representado un obstáculo infranqueable como para otros sectores [19]. Sin embargo, la verdadera representación de la clase trabajadora, la independencia de clase y la auténtica democracia obrera escapan por completo a los esquemas de la democracia formal establecida en la Reforma laboral de 2019.

El sindicalismo universitario debe de recobrar su fuerza y su unidad con el resto de la clase obrera mexicana, recordar que sin lucha política clasista e independiente los sindicatos se burocratizan y pueden llegar a ser organismos funcionales a la patronal. Los principios de este sindicalismo, para que contribuya al objetivo histórico de las universidades públicas, requieren basar su acción en la más amplia democracia interna, en la solidaridad con el resto de la clase obrera y con las luchas del pueblo mexicano, en la representación auténtica de los intereses de los trabajadores, la independencia sindical de las autoridades universitarias, del gobierno

[19] En la maquila de la franja fronteriza norte y la industria automotriz es donde se han presentado con mayor relevancia la creación de nuevos sindicatos democráticos que aprovecharon los resquicios democráticos de la Reforma Laboral.

y el Estado, de los partidos políticos burgueses y de los intereses de la clase empresarial mexicana. Los intereses de los trabajadores universitarios no tienen por qué estar contrapuestos con los objetivos de las universidades, al contrario, deben ser armonizados, partiendo siempre del respeto mutuo de las relaciones laborales. Sindicatos Universitarios fuertes, independientes y democráticos también construyen universidades fuertes y democráticas.

Como pudimos observar, algunos aspectos que tienen que ver con el estado actual de todos los Contratos Colectivos Universitarios superan las pugnas caseras, rebasan a la patronal local, ya que son problemáticas del sector universitario en su conjunto, por lo que la lucha por la mejora de los CCT necesariamente es una lucha del conjunto del sindicalismo universitario y una lucha de la clase trabajadora contra el Estado Mexicano y la burguesía por la dignificación del trabajo universitario y por una educación pública que satisfaga las necesidades de las amplias capas populares de la población y colabore a la construcción de una sociedad radicalmente distinta a la que vivimos.

VII. Bibliografía

Barquín Álvarez, Manuel y Carrillo Prieto, Ignacio, La regulación del trabajo en las instituciones autónomas de educación superior. México, Dirección General de Publicaciones UNAM, 1984, p. 77

Correas, Oscar. Los sistemas jurídicos indígenas y la teoría general del derecho. Problemas nuevos.

Dávalos, José. El trabajo en las universidades públicas. https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2150/15.pdf . Recuperado en junio de 2020.

De la Cueva, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Décimo quinta edición, México, Porrúa, 2014, Tomo I, p. 162.

Lenin. Informe sobre la Revolución de 1905.

Luchemos contra los topes salariales, pero ¿Qué son exactamente? https://posmx.org/?s=topes+salariales

Martínez-Licerio, Karla Alejandra, Marroquín-Arreola, Juan, & Ríos-Bolívar, Humberto. (2019). Precarización laboral y pobreza en México. Análisis económico, 34(86), 113-131. Recuperado en 10 de marzo de 2023, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-66552019000200113&lng=es&tlng=es.

Marx, Karl, El dieciocho brumario de Luis Bonaparte. México, Grijalbo, Colección 70, 1974, p. 17.

OIT, La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, Sexta edición, Ginebra, Suiza, OIT, 2018, p. 78

Pérez Carrillo Agustín. La jubilación en las Universidades Públicas, Revista de la Educación Superior Vol. XXXIII (1), No. 129, enero-marzo de 2004, pp. 89-97. ISSN: 0185-2760.

Punto Crítico, "Seis años de combates obreros: avances y retrocesos", en Colmenares Ismael, Cien años de lucha de clases en México 1876-1976, México, Quinto Sol, 1980, p. 339

Ramírez Funes, Jesús, “Se forma el sindicalismo universitario de los setenta”, Las 100 luchas obreras del siglo XX, Trabajo y democracia hoy, México, 2014, Núm. 128 (especial), marzo-abril, p. 93

Recurso. Amparo Directo en Revisión 78/2023 https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/listas/documento_dos/2023-06/78-2.pdf recuperado el 05 de julio de 2023.

Romero Sotelo María Eugenia. Los orígenes del neoliberalismo en México. México, Fondo de Cultura Económica. Primera reimpresión 2019. Pág. 200

Tesis [A], IX.1o.7 L (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XX, mayo de 2013, Tomo 3, página 2150, Registro digital: 2003791

IMAGENES

GALERIA “SITUAM EN EL TIEMPO” Página oficial del SITUAM. https://situamoficial.com/sobre-nosotros/

Primera Edición. Marzo 2024
Conmemorativa de los 49 años del nacimiento del SITUAM.

COMITE EJECUTIVO 2022-2024:

Gómez Suarez Abigail Pamela. Secretaria General.
Rangel Solorzano Francisco Javier. Secretaria de Organización.
Zuluaga Sánchez María Guadalupe. Secretaria de Educación y Análisis.
Sanjuan Corrales Ana Gabriela. Secretaria del Trabajo.
Luján Ponce Noemí. Secretaria de Académicos.
Lazcano Hernández Víctor Manuel. Secretaria de Prensa y Propaganda.
Flores González Agustín. Secretaria de Relaciones y Solidaridad.
Álvarez Miranda Horacio Raúl. Secretaria de Finanzas.
Rico Hernández Gabriela Elibeth. Secretaria de Previsión Social.
Jiménez Saldaña Uriel. Secretaria de Conflictos.